

УДК 349.2

*И. Г. Кузьма,
курсант 2-го курса факультета милиции
Могилевского института МВД
Научный руководитель: М. В. Новицкая,
старший научный сотрудник
отдела организации научной,
международной и издательской деятельности
Могилевского института МВД*

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ: СУЩНОСТНЫЕ ПРИЗНАКИ

Обеспечение высокой эффективности экономической деятельности субъектов хозяйствования зависит не только от грамотных управленческих решений нанимателя, но и от уровня квалификации работников, а также их добросовестного выполнения своих трудовых обязанностей. В настоящее время в качестве одного из требований, предъявляемых к работнику нанимателем, является высокий уровень дисциплинированности и исполнительности, для оценки которого возможно использование таких критериев, как подчинение правилам внутреннего трудового распорядка и иным нормативным правовым актам, регулирующих вопросы дисциплины труда, выполнение не противоречащих законодательству письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя. Вышеперечисленные обязанности работника закреплены в ст. 53 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), а их неисполнение или ненадлежащее исполнение — основание привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Необходимо отметить, что легальная дефиниция понятия «дисциплинарная ответственность» в ТК отсутствует, а в науке нет единства в ее трактовке: имеются различные подходы к пониманию данной правовой категории в зависимости от того, какой из ее аспектов является существенным с точки зрения автора. Например, К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова полагают, что дисциплинарная ответственность — это одна из обязанностей работника, состоящая в необходимости претерпеть неблагоприятные последствия, установленные в нормах трудового права, за виновное, противоправное неисполнение трудовых обязанностей [1, с. 326–327]. Данная точка зрения поддерживается А. А. Греченковым, который также рассматривает дисциплинарную ответственность как разновидность обязанности работника, состоящую в необходимости ответить перед нанимателем (или иным должностным лицом) за совершенный дисциплинарный проступок, а также претерпеть негативные последствия, установленные в нормах трудового законодательства [2, с. 243].

По мнению Н. И. Тарасевич, дисциплинарная ответственность представляет собой установленную в нормах трудового законодательства форму воздействия нанимателя на работника, нарушающего дисциплину труда [3, с. 315].

А. М. Куренной акцентирует внимание на обязанности нарушителя претерпеть последствия в виде ограничений личного, организационного или имущественного порядка [4, с. 436].

Таким образом, при определении дисциплинарной ответственности авторы исходят из следующих посылок: дисциплинарная ответственность есть законная форма воздействия нанимателя на нарушителя дисциплины труда, она неотделима от совершенного дисциплинарного проступка и выступает его следствием, связана с претерпеванием лишений личного, организационного либо имущественного характера.

Дисциплинарная ответственность характеризуется следующими существенными признаками:

- самостоятельностью по отношению к другим видам юридической ответственности, об этом говорит отраслевая специфика норм, закрепляющих дисциплинарную ответственность, специальный круг субъектов, уполномоченных применять меры взыскания, наличие собственного состава дисциплинарного проступка (правонарушения), особый процедурный порядок реализации;
- легальностью закрепления. Наличие дисциплинарной ответственности предусмотрено ст. 197 ТК;
- наличием специальной связи между нарушителем дисциплины и лицом, на которое возложена обязанность реагировать на дисциплинарный проступок. В ч. 1 ст. 201 ТК определен субъект, наделенный правом привлечения работника к дисциплинарной ответственности, — орган (руководитель), обладающий правом приема (избрания, утверждения, назначения на должность служащего, приема на профессию рабочего) и увольнения работников. Следовательно, к дисциплинарной ответственности может быть привлечен только работник, который состоит в трудовых отношениях с данным нанимателем. В отдельных случаях применительно к специальной дисциплинарной ответственности дисциплинарные взыскания к отдельным категориям работников с особым характером труда могут применяться также органами (руководителями), вышестоящими по отношению к нанимателю;
- наличием специального основания наступления дисциплинарной ответственности — дисциплинарного проступка;
- наступлением неблагоприятных последствий для правонарушителя, перечень которых установлен в ТК (замечание, выговор, лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев, а за отдельные проступки и увольнение). Кроме того, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания, к работнику могут быть применены и другие меры,

например, лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска [5, ст. 198];

– особой, обязательной процедурой привлечения к дисциплинарной ответственности, регламентируемой законодательством.

Таким образом, в заключение следует отметить, что, являясь одним из видов юридической ответственности (мерой государственного принуждения), дисциплинарная ответственность вместе с тем выступает как самостоятельный, специфический вид юридической ответственности, который выступает в качестве укрепления дисциплины труда, повышения эффективности производственного процесса. В связи с этим, по нашему мнению, необходимо дополнить главу 14 ТК нормой, закрепляющей определение понятия «дисциплинарная ответственность», изложив ее в следующей редакции: *«Дисциплинарная ответственность — вид юридической ответственности, заключающийся в применении в установленном порядке специально уполномоченным на то органом (руководителем) к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, мер дисциплинарного взыскания, связанных с претерпеванием соответствующих лишений личного или имущественного характера и преследующих цель обеспечения общественной безопасности и дисциплины труда».*

1. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебник. М. : ТК Велби : Проспект, 2004. 496 с. [Вернуться к статье](#)

2. Греченков А. А. Трудовое право : учеб. пособие. Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013. 376 с. [Вернуться к статье](#)

3. Тарасевич Н. И. Трудовое право : учеб. пособие. Минск : Выш. шк., 2014. 382 с. [Вернуться к статье](#)

4. Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2019. 624 с. [Вернуться к статье](#)

5. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30 июня 2022 г. Доступ из справ.-правовой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)